

MODELO

INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Coordinación de inclusión Diversidad Y Convivencia	Comité de Convivencia, Diversidad e Inclusión y Equidad de Genero Dirección de Aseguramiento de la Calidad Secretaria General	Consejo Superior 14 de abril 2026
Código documento: NT-MOD-SG-INVSANASVD		

INFORMACIÓN DE USO PÚBLICA

1. PROPÓSITO

El presente modelo establece el marco de actuación al que deben adherirse toda la comunidad educativa del Instituto Profesional IACC frente a eventuales situaciones o conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género, en virtud de la Ley 21.369, ya sea en calidad de persona denunciante, testigo o denunciada.

2. ALCANCE

Quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones de acoso sexual, discriminación y violencia de género que sean realizadas o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pregrado, diplomados, cursos o especializaciones; desarrollen funciones de docencia; administración; investigación o cualquier otra función relacionada con la Institución, sin perjuicio de las normativas especiales que regulen situaciones particulares y de las acciones judiciales pertinentes de conformidad a la ley.

En casos que involucren a colaboradores y colaboradoras del Instituto Profesional IACC (incluyendo a autoridades) se aplicará, además, las normativas específicas correspondientes, como el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad¹, Ley N° 21.643² y cualquier otra normativa interna que resulte aplicable.

Además, el presente modelo aplica a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por el Instituto o por personas vinculadas a él, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, que en el caso de IACC son predominantemente virtuales; especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Institución. Los hechos o situaciones se pueden cometer, por ejemplo, en:

- Dependencias institucionales.
- Vías o canales de comunicación oficiales de la Institución (plataforma virtual, correo institucional, número telefónico institucional).
- Vías o canales de comunicación no institucionales (teléfono particular, correo electrónico personal, aplicaciones de mensajería instantánea y redes sociales en general).
- En dependencias no institucionales, cuando se asista a estas, por ser organizado por la Institución (prácticas intermedias o profesionales, actividades prácticas en general, salidas a terreno, seminarios, ceremonias de titulación, charlas, viaje de trabajo, entre otros).

3. DEFINICIONES

Acoso sexual: constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

¹ Documento disponible en repositorio institucional.

² Ley Karín, que establece un marco legal para prevenir y sancionar el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Canal de denuncias: el Instituto Profesional IACC pone a disposición de la comunidad educativa, personas prestadoras de servicios profesionales y cualquier persona vinculada a sus actividades, un canal de denuncias accesible a través de su portal web institucional³. El canal de denuncias permite realizar denuncias de manera fácil, segura y confidencial.

Denuncia: se entiende por denuncia el acto formal, realizado por escrito o verbalmente, quedando constancia escrita en este último caso, en el que se da a conocer una eventual irregularidad, posiblemente constitutiva de acoso sexual, violencia y discriminación de género, cometida en contra de alguna de las personas señaladas.

No se considera como denuncia formal el mero relato y solicitud de orientación, información y apoyo ante unidades institucionales, salvo que la persona manifieste la intención de activar mediante dicho relato los mecanismos de investigación y sanción disponibles.

Discriminación de género (discriminación arbitraria): toda distinción, exclusión o restricción arbitraria, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que carezca de una justificación razonable, objetiva y proporcional, y que tenga por objeto o como resultado la causa de la privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales en condiciones de igualdad.

Medidas de protección: son aquellas dirigidas a proteger a las personas afectadas y a minimizar los impactos del acoso sexual durante la investigación, tales como la suspensión de las funciones, la prohibición de contacto, las adecuaciones laborales o curriculares y el apoyo psicológico, médico, social y jurídico, entre otras.

Violencia de género: es cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento a la diversidad de personas en razón de su género, donde quiera que ocurra, ya sea en el ámbito público o privado; o una amenaza de ello.

Entre las formas de violencia de género que pueden ser castigadas a través del presente modelo, se encuentran:

- Violencia física: toda acción u omisión que vulnere, perturbe o amenace la integridad física, el derecho a la vida o la libertad personal de la persona.
- Violencia psicológica: toda acción u omisión, cualquiera sea el medio empleado, que vulnere, perturbe o amenace la integridad psíquica, tales como tratos humillantes, vejatorios o degradantes, control o vigilancia de conductas, intimidación, coacción, sumisión, aislamiento, explotación o limitación de la libertad de acción, opinión o pensamiento.
- Violencia sexual: toda conducta que vulnere, perturbe o amenace la libertad, integridad y autonomía sexual.
- Violencia simbólica: toda comunicación o difusión de mensajes, textos, sonidos o imágenes en cualquier medio de comunicación o plataforma, cuyo objeto sea naturalizar estereotipos que afecten su dignidad, justificar o naturalizar relaciones de subordinación, desigualdad o discriminación contra la persona que le produzcan afectación o menoscabo.

³ Canal de denuncias disponible en: [Canal de denuncias IACC | Bienvenida](#)

4. RESPONSABLES

Fiscalía: ejerce como la unidad central responsable de recibir, canalizar, investigar y sancionar las denuncias relacionadas con acoso sexual, violencia y discriminación de género.

La Fiscalía, en su calidad de unidad designada para recibir y canalizar denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género, asume las siguientes responsabilidades:

- Establecer y mantener un canal de denuncias.
- Recibir y registrar denuncias.
- Designar a la persona encargada de conducir investigaciones exhaustivas e imparciales.
- Aplicar sanciones disciplinarias en caso de conductas indebidas.
- Velar por la confidencialidad de la gestión, protegiendo la identidad e información de las personas involucradas.
- Promover una cultura de cumplimiento y respeto a los derechos humanos.
- Dictar medidas de protección.

Unidad de Apoyo Socioafectivo y Aprendizaje: esta unidad otorga la primera respuesta psicológica en casos de violencia, la cual puede tener continuidad a través de una atención especializada. Este servicio tiene como objetivo otorgar un acompañamiento a las personas afectadas y prevenir la victimización secundaria. Además, se realizan derivaciones asistidas a instituciones que respondan a las necesidades de las personas.

Debido al contacto permanente con las personas afectadas, la unidad también sugiere y orienta a Fiscalía respecto de la revisión de las medidas de protección, asegurando que estas se mantengan pertinentes y resguardando siempre el bienestar de quienes han sido afectadas.

Coordinación de Inclusión, Diversidad y Convivencia: es responsable de impartir talleres y formaciones de sensibilización orientadas a la prevención de la violencia sexual, la discriminación arbitraria y la violencia de género, como medida sancionatoria establecida.

Asimismo, lleva a cabo la sistematización de los registros de denuncias, con el propósito de generar evidencia y, a partir de ella, retroalimentar el plan anual de prevención.

5. DESCRIPCIÓN DEL MODELO

El Instituto Profesional IACC tiene como misión educar y formar personas como técnicos y profesionales comprometidas con la ética y la responsabilidad laboral, con el objetivo de contribuir al progreso constante de la sociedad en la que operan. IACC reconoce la importancia de formar individuos que promuevan la justicia social y la igualdad de oportunidades, y por ello, se compromete a crear un ambiente académico seguro y libre de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

En este modelo se establecen las características y requisitos mínimos que deben cumplir las normas de investigación y sanción de estas conductas, junto con los mecanismos de apoyo, protección y reparación que se activan frente a las personas afectadas. Estos mecanismos se rigen por un principio transversal; la prevención de la victimización secundaria, también denominada no revictimización, que alude al aumento del malestar de las personas afectadas por la exposición reiterada durante las gestiones de denuncias e investigación.

Por ello, todas las partes intervinientes actúan evitando la exposición innecesaria o injustificada de la persona denunciante a instancias que buscan establecer la ocurrencia de los hechos en materia de la investigación.

5.1. Principios

Confidencialidad: las personas involucradas, directa e indirectamente, en la gestión debe resguardar el carácter reservado de los antecedentes allí expuestos, así como aquellos considerados como datos sensibles (datos que se refieran a características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad).

Las infracciones al deber de confidencialidad son sancionadas en conformidad al Reglamento de Honestidad e Integridad Académica⁴ de la Institución y al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Esta garantía de confidencialidad de la información tiene una excepción; cuando se requiera información relativa a la denuncia o investigación, que sea requerida por alguna autoridad estatal, ya sea un Tribunal, el Ministerio Público o en virtud de un mandato legal, IACC debe entregar la información legalmente requerida.

Debido proceso: el órgano encargado de investigar y sancionar resguarda en todo momento las garantías del debido proceso, a saber:

- Presunción de inocencia: se presume que una persona es inocente de haber cometido una infracción y no puede ser sancionada hasta que se demuestre lo contrario, a través de las instrucciones que fija el presente modelo.
- Plazos: se garantiza a las partes el conocimiento de las etapas y plazos de la gestión, procurando una efectiva y pronta solución.
- Bilateralidad: supone la igualdad de las partes para ser oídas y ejercer los mismos medios de pruebas.
- Proporcionalidad de las sanciones: la sanción que se aplique, conforme al mérito de la gestión, es adecuada a la entidad o magnitud de la falta cometida.
- Imparcialidad: para resguardar la objetividad de la gestión y entregar una decisión correctamente fundada, solo se considera los antecedentes e información que se encuentren en la actividad.

Protección: la Institución debe tomar todas las medidas necesarias para proteger a las víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género desde el momento en que se tiene conocimiento de una potencial situación de este tipo, incluso antes de que se presente una denuncia formal. La protección debe mantenerse durante todo el desarrollo de la gestión interna y aún después de su conclusión.

Celeridad: la Institución adopta medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines, impulsando y dando curso progresivo a las investigaciones, asegurando que éstas se lleven adelante con agilidad y sin dilaciones injustificadas, protegiendo a quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitando su exposición reiterada y su revictimización.

Prohibición de represalias: la Institución no tolera ningún tipo de presión, castigo o venganza contra las personas que participen o colaboren en la investigación que establece este modelo.

⁴ Documento disponible en repositorio institucional.

5.2. Denuncia

Todas las personas que integran la comunidad educativa del Instituto Profesional IACC o que se vinculen con él, tienen la obligación de reportar cualquier hecho que consideren acoso sexual, discriminación y/o violencia de género. Esta obligación de reporte es fundamental para prevenir y para garantizar que todas y todos los participantes de la comunidad educativa tengan acceso a espacios libres y seguros.

Lo anterior, sin perjuicio de la obligación de denuncia al sistema judicial según lo establecido en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

De esta manera, la gestión puede originarse frente a las siguientes denuncias:

- Denuncia interpuesta por una tercera persona no afectada, siempre y cuando cuente con el consentimiento expreso por escrito de la persona afectada.
- Denuncia presentada por la persona directamente afectada, quien debe completar el formulario del canal de denuncias.
- Denuncia realizada por la Unidad de Apoyo Socioafectivo y de Aprendizaje, si la persona afectada es estudiante, y consiente por escrito que se lleve a cabo esta acción.

Además, de forma interna, la Fiscalía debe implementar medidas que garanticen el tratamiento reservado de la denuncia y que sean compatibles con la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los derechos humanos. Del mismo modo, esta entidad debe velar por la implementación de medidas que aseguren el desarrollo y avance de la investigación.

Tras la recepción de una denuncia, la Fiscalía realiza una revisión de admisibilidad de esta y procede a realizar una evaluación objetiva de los hechos constitutivos de la denuncia, así como de su potencial viabilidad para iniciar la gestión, según corresponda:

- Denuncias incompletas: si la denuncia carece de información suficiente, la Fiscalía solicita a la parte denunciante la presentación de los antecedentes omitidos, los cuales deben ser aportados en un plazo máximo de 3 días hábiles. Transcurrido dicho plazo sin que se entregue la información solicitada, la Fiscalía puede desestimar la presentación de la denuncia, archivando el caso y resguardando la completa confidencialidad de este.
- Denuncia fuera del ámbito de aplicación: si la denuncia es presentada fuera del alcance del presente modelo, la Fiscalía puede declararla inadmisibles, debiendo notificar dicha decisión a la parte denunciante.
Para que la notificación sea válida, la resolución que declare la inadmisibilidad debe encontrarse debidamente fundada, justificando las razones por las cuales la denuncia no se ajusta al ámbito de aplicación del modelo.
- Denuncias admisibles: si la denuncia cumple con lo indicado en el formulario de denuncia, la Fiscalía tiene un plazo de 3 días hábiles, contados desde el acuso de recibo de la denuncia, para continuar con la siguiente etapa.

Plazos:

- Acuso de recibo: Fiscalía acusa recibo de la denuncia dentro de 2 días hábiles contado desde el ingreso de esta.
- Notificación de decisión de admisibilidad: Fiscalía tiene 3 días hábiles contados desde el acuse de recibo para notificar la resolución de admisibilidad a la parte denunciante a la dirección de correo electrónico indicada en el formulario de denuncia.

5.3. Investigación

Tras analizar minuciosamente los antecedentes de la denuncia, Fiscalía procede a notificar a las partes el inicio de la investigación formal dentro de los 3 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia o a la negativa de la última parte notificada. La notificación incluye la información sobre el desarrollo de la gestión, las diligencias de investigación, los hechos a investigar y los plazos que rigen esta etapa.

Fiscalía designa a un miembro del Instituto Profesional IACC, preferentemente del área legal, con experiencia en investigaciones de este tipo para llevar a cabo la gestión de forma exclusiva.

La persona investigadora designada debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Imparcialidad: la persona que conduce la investigación debe ser objetiva e imparcial en su desarrollo. No debe tener ningún interés personal o profesional en el resultado de la investigación.
- Objetividad: la persona investigadora debe basar sus conclusiones en los hechos y las pruebas recabadas durante la investigación.
- Competencia: la persona investigadora debe tener la experiencia y los conocimientos necesarios para llevar a cabo una investigación compleja.

La persona investigadora designada tiene las siguientes facultades:

- Recopilar información: puede solicitar información a las partes involucradas, a los testigos y a cualquier otra persona que considere relevante para la investigación.
- Realizar audiencias: puede entrevistar a las partes involucradas, de forma independiente, a los testigos y a cualquier otra persona que considere relevante para la investigación, pudiendo grabar las audiencias para realizar transcripciones de estas o ser utilizadas como pruebas si fuese necesario.
- Solicitar pruebas: puede solicitar a las partes involucradas y a cualquier otra persona que considere relevante que aporten pruebas para la investigación.
- Analizar las pruebas: debe analizar cuidadosamente las pruebas recabadas durante la investigación para llegar a una conclusión fundada.
- Elaborar un informe: debe elaborar un informe final que resuma los hechos de la investigación, las pruebas recabadas y las conclusiones a las que ha llegado.

La persona investigadora debe presentar el informe final a Fiscalía dentro de un plazo de 15 días hábiles. Fiscalía revisa el informe final y toma las medidas que correspondan.

Con el objetivo de garantizar la imparcialidad y objetividad de la investigación, la persona investigadora designada por Fiscalía está sujeta a las siguientes inhabilidades:

- a) Personas involucradas en la denuncia
 - Persona denunciada: la persona que tenga la calidad de denunciada en la investigación no puede actuar como parte investigadora.
 - Persona denunciante: la persona que ha presentado la denuncia tampoco puede actuar como parte investigadora.
- b) Jefatura Directa
 - Jefatura directa de la persona denunciada: la persona que ejerza la jefatura directa de la parte denunciada no puede actuar como parte investigadora.
 - Jefatura directa de la persona denunciante: la persona que ejerza la jefatura directa de la parte denunciante no puede actuar como parte investigadora.

La persona seleccionada por Fiscalía puede inhabilitarse voluntariamente por las siguientes razones:

- Cercanía con la persona denunciada o denunciante, que pueda afectar su imparcialidad, puede inhabilitarse de oficio.
- Vínculo de parentesco o afinidad con la persona denunciada o denunciante, puede inhabilitarse de oficio.
- Amistad o enemistad manifiesta con la persona denunciada o denunciante que pueda afectar su imparcialidad, puede inhabilitarse de oficio.

Fiscalía es responsable de registrar cualquier inhabilidad que se presente. Este registro se incluye en el informe de investigación final.

La obligación de cumplir con las inhabilidades establecidas es de carácter obligatorio para cualquier persona que sea designada como investigador o investigadora por Fiscalía. El incumplimiento de las inhabilidades establecidas es sancionado de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

El desistimiento de la denuncia por parte de la persona denunciante pone fin a la investigación que se hubiere iniciado y a las medidas cautelares que se hubieran decretado con motivo del proceder, sólo si se trata de conductas que no revisten características de delito.

Sin embargo, si se trata de conductas que revisten características de delito, la parte denunciante no puede desistirse de la denuncia y la investigación debe seguir adelante, sin perjuicio de que puede exponer a la persona a cargo de la investigación su intención de desistimiento y las razones para aquello, lo que debe consignarse en el informe de investigación.

Si se acredita que se ha presentado la denuncia de mala fe, o que se han presentado datos y declaraciones falsas o adulteradas, estas conductas constituyen una infracción a la debida conducta hacia la comunidad educativa y, por tanto, son sancionadas en conformidad al Reglamento de Honestidad e Integridad Académica. Esto, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercer la persona afectada ante los Tribunales de Justicia del país.

Por otra parte, se establecen las distintas acciones y etapas de la investigación:

- Diligencias probatorias: una vez notificado a la persona denunciada se inicia la fase investigativa, por tanto, la investigadora o el investigador puede solicitar a las partes los medios de prueba que estime pertinentes, según sea el caso.
- Plazo de investigación: la investigación no puede extenderse más allá de 15 días hábiles. Sin embargo, dicho plazo puede prorrogarse por 5 días hábiles mediante resolución fundada de la persona investigadora y previa aprobación de la Fiscalía de IACC.
- Descargos: notificada la apertura de la investigación propiamente tal, se concede a la persona denunciada un plazo de 5 días hábiles para que presente ante la persona investigadora los descargos o defensas que estime para fundar su postura. Asimismo, en esta instancia remite la prueba que considere pertinente. Agotado dicho plazo y no habiéndose presentado descargos y prueba, se procede en rebeldía de la persona denunciada.

Citación a audiencia

Recibidos los descargos de la persona denunciada, quien lidera la investigación puede citar a audiencia separada a las partes involucradas, con el objeto de recabar más información o aclarar puntos oscuros o contradictorios relativos a la información presentada. Las audiencias deben realizarse a más tardar el tercer día hábil de recibidos los descargos y defensas de la parte denunciada.

La persona a cargo de la investigación debe velar por la adecuada realización y registro escrito en acta de la audiencia. Debe existir registro de la solicitud para videogravar estas conferencias para incorporarlas en el expediente correspondiente. El plazo de almacenamiento de las videograbaciones es desde 10 días hasta 30 días hábiles como máximo. Transcurrido este plazo, se deben eliminar los archivos de grabación dentro de las 24 horas hábiles siguientes.

Citación de testigos

Siempre que lo solicite alguna de las partes, la persona investigadora cita a las personas designadas como testigos, indicándose en la notificación los hechos sobre los que se desarrolla la investigación y el día y hora de la comparecencia. La comparecencia es obligatoria para quienes forman parte de la Institución. La negativa a participar en la investigación es sancionada conforme con los reglamentos vigentes.

Valoración de la prueba

Tanto la persona investigadora, Fiscalía y Rectoría, cuando corresponda, debe valorar la prueba presentada por las partes conforme a la lógica, criterio, buena fe, experiencia y perspectiva de género. Debiendo siempre, ser razonablemente fundada.

Informe de investigación y propuesta de solución

Finalizadas las audiencias y revisada la prueba ofrecida por las partes durante el periodo de investigación, la persona investigadora elabora un informe conforme al mérito de la gestión que no puede extenderse a puntos que no hayan sido expresamente sometidos a la investigación por las partes. El informe debe contener las siguientes menciones:

- Identificación precisa de las partes involucradas.
- Antecedentes que dan cuenta de la ocurrencia de los hechos denunciados.
- Propuesta de solución o sanción según el caso.

El informe de investigación debe ser confeccionado en un plazo de 3 días hábiles contado desde la última diligencia de investigación e inmediatamente, debe ser remitido a Fiscalía. Asimismo, se notifica a las partes que se ha evacuado el informe de investigación a Fiscalía, quien puede ratificar la propuesta de sanción/medida, solicitar más información o diligencias, o bien modificar la propuesta, generando la respectiva resolución al respecto.

Estrategias para la resolución

Recibido el informe de investigación, Fiscalía cuenta con 2 días hábiles para requerir más información o diligencias probatorias. Si del tenor del informe se desprendiera haber datos incompletos o que resulte difícil su comprensión, estas medidas deben llevarse a cabo en un plazo de 3 días hábiles adicionales al término destinado para desarrollar la investigación.

Resolución

Concluida la investigación, Fiscalía debe emitir una resolución en el término de 5 días hábiles, debidamente fundamentada que indique la solución o sanción al caso acorde al informe.

Acceso al expediente y confidencialidad

El expediente tiene carácter reservado durante la etapa de investigación. Concluida ésta, la parte denunciante y la parte denunciada pueden solicitar acceso a los antecedentes únicamente para el ejercicio del derecho a defensa y/o la interposición de recursos, en un plazo de 5 días hábiles desde la notificación del cierre o de la resolución, según corresponda.

Al otorgar acceso, Fiscalía anonimiza o censura los datos que permitan identificar a las partes intervinientes, así como cualquier dato personal que no sea estrictamente necesario para el fin indicado.

Se prohíbe el uso, difusión o reproducción de los antecedentes para fines distintos de la gestión. Cualquier represalia contra personas denunciantes, testigos o intervinientes es considerada infracción grave y puede dar lugar a medidas disciplinarias adicionales, sin perjuicio de otras acciones judiciales correspondientes.

Apelación

Cada una de las partes puede apelar la resolución emitida por Fiscalía la que debe ser presentada ante Fiscalía mediante correo electrónico, el recurso se dispone para el conocimiento de Rectoría a efectos que resuelva en definitiva la controversia.

El plazo para apelar es de 5 días hábiles, contados a partir la notificación de lo resuelto por Fiscalía.

La resolución definitiva debe notificarse a las partes por Fiscalía, en el plazo de 3 días hábiles, a partir de la presentación de la apelación.

Aclaración, rectificación y enmienda

Notificada la resolución, Fiscalía puede a solicitud de parte, aclarar los puntos dudosos, salvar las omisiones y rectificar errores de copia, de referencia o de cálculos numéricos que aparezcan de manifiesto en ella.

El plazo para interponer el recurso de aclaración, rectificación o enmienda es de dos días hábiles, contados desde la fecha en que la parte sea notificada de lo resuelto por la Fiscalía.

Fiscalía cuenta con 2 días hábiles para pronunciarse sobre el recurso antes mencionado.

Cierre de la investigación por falta de mérito

El cierre de la investigación por falta de mérito es determinado en conjunto por la persona investigadora y Fiscalía cuando:

- Del mérito de los antecedentes aparezca de manifiesto que los hechos investigados no constituyen casos de acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- Aparezca claramente la inocencia de las personas denunciadas.
- No resulte acreditada la perpetración del hecho que originó la investigación.
- No exista mérito suficiente para sancionar a la persona como responsable de la o las conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género, reguladas en este modelo.

Nueva investigación tras cierre de investigación por falta de mérito

La suspensión de la gestión a favor de la persona denunciada no implica que no se puedan iniciar en su contra nuevas investigaciones, siempre y cuando se funden en nuevos hechos o en pruebas adicionales respecto del mismo hecho.

Medidas para la protección de las víctimas y la mitigación de los efectos del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género durante la investigación

Las medidas de protección pueden aplicarse en cualquier etapa de la gestión, ya sea por decisión de Fiscalía o por instrucción de la Coordinación de Apoyo Socioafectivo y de Aprendizaje.

La selección de las medidas depende de la gravedad de los hechos, procurando siempre que las acciones adoptadas no vulneren los derechos reconocidos por la ley.

Entre otras, pueden decretarse las siguientes medidas provisionales:

- Prohibición de todo tipo de contacto entre la persona denunciante y la denunciada.
- Reubicación de la persona denunciante o denunciada en otra sección o unidad, otorgándole las facilidades para cumplir con sus responsabilidades académicas o laborales, sin menoscabo en su actividad educativa o funciones laborales, según corresponda.
- Suspensión de las funciones de su cargo o posición de la persona denunciante o denunciada, de acuerdo con Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Prórroga y/o ajuste de calendario de evaluaciones de la persona denunciante, a fin de no perjudicar su rendimiento académico.
- Cambio de profesional que ejerce como supervisor o supervisora de práctica de la persona denunciante o denunciada, según sea el caso.
- Cambio de centro de práctica de la persona denunciante.
- Suspensión temporal de actividades académicas de la persona docente denunciada.

Acompañamiento, atención y derivación

La Institución proporciona los siguientes mecanismos de apoyo a las personas afectadas de acoso sexual, violencia y discriminación de género:

- a) Primer apoyo psicológico y acompañamiento durante las gestiones de investigación y sanción.
- b) Derivación y referenciación de la persona afectada a servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante la atención de especialistas en dichas áreas.
- c) Entrega a la persona afectada, en los casos en que se requiera, de una adecuada asesoría jurídica que le permita conocer y defender sus derechos por parte de Fiscalía.

Para estos efectos, IACC dispone de unidades especializadas con funciones específicas de apoyo y acompañamiento para las personas afectadas de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Estas unidades son:

Unidad de Apoyo Socioafectivo y de Aprendizaje

- Misión: brindar primera acogida, asistencia y orientación al estudiantado afectado por situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género en el ámbito de IACC.
- Objetivo: garantizar un espacio seguro y confidencial donde las personas afectadas reciban el apoyo emocional y psicológico necesario para enfrentar la situación y avanzar en su recuperación.

Subdirección de Compensaciones y Beneficios

- Misión: en el caso del estamento colaborador de IACC, desempeña un rol fundamental en la prevención de conductas indebidas que puedan afectarlos, ofreciendo asistencia y orientación frente a situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género.
- Objetivo: asegurar un entorno seguro y confidencial que permita a las personas afectadas acceder al apoyo emocional y psicológico requerido para afrontar la situación y continuar con su recuperación.

Unidad de Acompañamiento Docente

- Misión: en el caso de docentes IACC, desempeña un rol fundamental en la sensibilización y capacitación en comunicación asertiva y prevención de situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género.

- Objetivo: realizar el primer apoyo, que corresponde a la escucha activa y contención emocional de docentes que deban lidiar con situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género.

Las personas pueden acceder a estos servicios de manera espontánea o mediante derivación asistida desde otras áreas de IACC, siempre con el consentimiento expreso de quienes los solicitan.

En virtud del principio de prevención de la victimización secundaria, desde el inicio del acompañamiento se recaba y valida la opinión, así como el consentimiento de las personas afectadas respecto de las medidas específicas de apoyo que se implementarán, asegurando que ello ocurra antes de su aplicación.

Del mismo modo, resulta fundamental proporcionar información y orientación de manera oportuna, promoviendo el acceso a servicios complementarios y especializados, en consideración de la oferta pública disponible en el territorio correspondiente.

5.4. Sanción

Las faltas relacionadas con acoso sexual, violencia o discriminación de género se clasifican en tres categorías según su gravedad:

Tipo de falta	Descripción	Sanciones
Gravísimas	<p>Conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género que implican una afectación grave a la integridad física o psíquica de la persona afectada, o que generan un riesgo serio para su seguridad o la de la comunidad educativa.</p> <p>Incluye, especialmente, aquellas conductas que involucren coerción, amenazas, represalias, abuso de poder, contacto físico no consentido o cualquier forma de vulneración grave de derechos fundamentales, pudiendo ser constitutivas de delito.</p>	<p>Si la persona infractora es estudiante del Instituto Profesional IACC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Suspensión de la calidad de alumno o alumna regular por cuatro ciclos académicos. - Expulsión de la Institución. <p>Si la persona infractora pertenece al estamento colaborador del Instituto Profesional IACC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de medidas disciplinarias conforme al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. - Podrá dar lugar al término del contrato de trabajo, cuando los hechos configuren una causal legal suficiente, conforme a la normativa vigente. <p>Si la persona infractora ejerce como docente de asignatura del Instituto Profesional IACC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Suspensión inmediata de la asignación de actividades académicas. - Término anticipado del contrato, conforme a sus cláusulas.

Tipo de falta	Descripción	Sanciones
		<ul style="list-style-type: none"> - Inhabilitación para futuras contrataciones con la Institución, cuando corresponda. <p>Medidas complementarias para todos los estamentos, cuando corresponda:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Denuncia o comunicación de los hechos a los organismos competentes, cuando estos pudieren ser constitutivos de delito. - Adopción de medidas de resguardo de la persona afectada y de la comunidad educativa.
Graves	Conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género que afectan de manera relevante la dignidad o el bienestar de la persona afectada, o que generan un ambiente intimidatorio, humillante u hostil, sin implicar una afectación grave a su integridad ni un riesgo serio para su seguridad.	<p>Si la persona infractora es estudiante del Instituto Profesional IACC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amonestación escrita. - Suspensión de la calidad de alumno o alumna regular por tres ciclos académicos. - Expulsión de la Institución. <p>Si la persona infractora pertenece al estamento colaborador del Instituto Profesional IACC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de medidas disciplinarias conforme al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. - Amonestación verbal o escrita. - Traslado del puesto de trabajo, conforme a la normativa vigente. - Podrá dar lugar al término del contrato de trabajo, cuando los hechos configuren una causal legal suficiente, conforme a la normativa vigente. <p>Si la persona infractora ejerce como docente de asignatura del Instituto Profesional IACC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amonestación escrita. - Suspensión de la asignación de actividades académicas. - Término anticipado del contrato, conforme a sus cláusulas.

Tipo de falta	Descripción	Sanciones
		<ul style="list-style-type: none"> - Inhabilitación para futuras contrataciones con la Institución, cuando corresponda. <p>Medidas complementarias para todos los estamentos, cuando corresponda:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participación obligatoria en programas de capacitación, formación o sensibilización. - Medidas de reparación hacia la persona afectada.
Leves	Conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género de baja intensidad, carácter aislado y limitado impacto, que generan incomodidad o malestar, sin afectar de manera significativa la dignidad, integridad o la convivencia dentro de la comunidad educativa.	<p>Si la persona infractora es estudiante del Instituto Profesional IACC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amonestación escrita. - Suspensión de la calidad de alumno o alumna regular por un ciclo académico. <p>Si la persona infractora pertenece al estamento colaborador del Instituto Profesional IACC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de medidas disciplinarias conforme al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. - Amonestación verbal o escrita. - Traslado del puesto de trabajo, conforme a la normativa vigente. <p>Si la persona infractora ejerce como docente de asignatura del Instituto Profesional IACC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amonestación escrita. - Suspensión de la asignación de actividades académicas. - Término anticipado del contrato, conforme a sus cláusulas. - Inhabilitación para futuras contrataciones con la Institución, cuando corresponda. <p>Medidas complementarias para todos los estamentos, cuando corresponda:</p>

Tipo de falta	Descripción	Sanciones
		<ul style="list-style-type: none"> - Participación obligatoria en programas de capacitación, formación o sensibilización. - Medidas de reparación hacia la persona afectada.

Atenuantes

La gravedad de la sanción o medida que propone la persona investigadora puede rebajarse, justificadamente, en caso de concurrir alguna(s) de las siguientes atenuantes:

- Irreprochable conducta anterior.
- Autodenuncia.
- Colaboración sustancial y oportuna con el esclarecimiento de los hechos.

Agravantes

La gravedad de la sanción o medida que propone la persona investigadora puede aumentarse, justificadamente, en caso de concurrir alguna(s) de las siguientes agravantes:

- Reiteración o reincidencia de las conductas sancionadas en el presente modelo.
- Existencia de más de una persona afectada.
- Actuar concertadamente con una o más personas.
- La incomparecencia no justificada a las citaciones realizadas por la persona investigadora.
- Especial vulnerabilidad de la persona afectada, como la presencia de situación de discapacidad o alteración de conciencia por uso de sustancias psicotrópicas.
- Incumplir la o las medidas provisionales de protección que Fiscalía haya dictado de acuerdo con la situación.
- Abuso de superioridad jerárquica.
- Entorpecimiento en la gestión de la investigación.

5.5. Reparación

La reparación es una etapa que se inicia desde la recepción de la denuncia y se centra en la persona afectada, con el propósito de mitigar los efectos y consecuencias derivados de la situación de victimización. Esta gestión no se limita a una única acción, sino que puede comprender diversas medidas orientadas a restablecer el bienestar individual y comunitario.

Asimismo, situaciones de acoso sexual, discriminación y violencia de género pueden generar impactos negativos en la comunidad educativa en general, afectando principalmente la confianza, la convivencia y el sentido de seguridad institucional.

En virtud del principio de no revictimización, se recomienda que las medidas de reparación sean adoptadas previa consulta y verificación del consentimiento de las personas afectadas, garantizando su participación en la definición de las acciones a implementar.

5.6. Estrategia de comunicación y difusión

Se implementa una estrategia de comunicación y difusión permanente, asociada al Modelo de Prevención Frente a Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género⁵, a través de la Coordinación de Inclusión, Diversidad y Convivencia, que garantiza que la comunidad educativa conozca la existencia de este modelo, así como la gestión de denuncia, las etapas, plazos y las acciones que pueden derivarse de éste.

Por otra parte, la página web institucional cuenta con una sección asociada a la implementación de la ley N° 21.369⁶, orientando a informar acerca del canal de denuncias, así como a los canales de apoyo institucionales y externos.

5.7. Monitoreo y evaluación

El Instituto Profesional IACC implementa un sistema de registro y monitoreo de todas las denuncias presentadas a través del canal de denuncias. Los datos recopilados son procesados de manera confidencial y anónima, con el único propósito de generar estadísticas que permitan identificar tendencias, evaluar la efectividad de las medidas implementadas y diseñar estrategias de mejora continua.

La información obtenida a través de este sistema incluye, entre otros aspectos, el tipo de denuncia, el área en la que se produjo el hecho, el resultado de la investigación y las medidas correctivas adoptadas. Asimismo, se realiza un seguimiento de las apelaciones interpuestas y de los casos de desistimiento.

Con el objetivo de promover la transparencia y la participación de toda la comunidad educativa, se habilita un canal de comunicación a través del cual se pueden realizar sugerencias y observaciones respecto al presente modelo, al correo inclusión.convivencia@iacc.cl. Los aportes recibidos son analizados por la Coordinación de Inclusión, Diversidad y Convivencia considerados en futuras revisiones del presente modelo.

Por otra parte, se establece una medición acerca de la percepción de la comunidad educativa acerca del conocimiento y accesibilidad a la gestión de denuncia en casos de acoso sexual, discriminación y violencia de género.

⁵ Documento disponible en repositorio institucional.

⁶ Ley que establece políticas integrales para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en instituciones de educación superior en Chile, protegiendo y reparando a las víctimas.